

sur une période de deux mois. Là encore le délai varie suivant le nombre des travailleurs en cause: 10-99, deux mois; 100-299, trois mois; 300 et plus, quatre mois.

**Protection de la maternité.** Plusieurs provinces ont adopté des lois visant à assurer la sécurité d'emploi des femmes qui travaillent avant et après l'accouchement. L'Alberta et la Saskatchewan prévoient un congé de 12 semaines avant l'accouchement et de six semaines après. Les lois de la Colombie-Britannique et du Nouveau-Brunswick prévoient un congé de six semaines avant l'accouchement et de six semaines après; au Nouveau-Brunswick, le congé peut aller jusqu'à 17 semaines; le Manitoba et la Nouvelle-Écosse accordent 11 semaines avant et six après. L'Ontario et la Nouvelle-Écosse prévoient un congé minimum de 17 semaines. Le congé postnatal est obligatoire, à moins que le retour précoce au travail ne soit autorisé par un médecin. Dans toutes les administrations publiques, le droit au congé de maternité comporte également la garantie que la personne ne perdra pas son emploi parce qu'elle est absente pour cause de maternité.

**Droits de la personne.** Des lois sur les justes méthodes d'emploi ont été adoptées dans tout le Canada. Ces lois visent l'emploi et des questions connexes comme l'adhésion syndicale, et dans toutes les administrations publiques elles ont été élargies pour former un code des droits de la personne. Les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon ont adopté des ordonnances sur les justes méthodes d'emploi. La plupart de ces codes traitent de questions générales, de l'emploi et de questions connexes, de questions relatives à l'occupation et à la propriété, et de l'accès aux installations et services qui sont généralement à la disposition de la population.

La plupart des administrations publiques interdisent la discrimination fondée sur la race, la religion, l'origine nationale, la couleur, le sexe, l'âge et l'état matrimonial. Dans certains cas, les motifs interdits comprennent les convictions politiques, l'origine ethnique, les handicaps physiques, la croyance religieuse, la source de revenu, l'ascendance, la condition sociale, la saisie ou délégation de solde, et une condamnation pour laquelle le pardon a été accordé.

Des dispositions sur la parité de salaire sont en vigueur partout au Canada. Les critères permettant de déterminer la signification de la parité de travail varient d'une loi à l'autre, de même que les méthodes d'application.

**Apprentissage.** Dans toutes les provinces, des lois sur l'apprentissage prévoient un programme de formation en cours d'emploi et d'enseignement théorique relativement à certains métiers spécialisés. Dans la plupart d'entre elles, des dispositions statutaires régissent la délivrance de certificats de compétence, sur demande, aux ouvriers de certains métiers. Dans un certain nombre de provinces, la loi oblige les hommes de métier de certaines catégories à détenir un certificat de compétence.

**Prévention des accidents.** Au Canada, les administrations fédérale et provinciales peuvent adopter des lois et des règlements relatifs à la protection des travailleurs contre les accidents du travail ou les maladies professionnelles. Toutefois, ce sont les provinces qui ont le plus de pouvoirs dans ce domaine, la compétence fédérale étant limitée à certains secteurs dont on considère qu'ils sont régis par des règlements fédéraux. Toutes les administrations publiques ont établi des normes pour assurer la sécurité, la santé et le bien-être des personnes employées dans le secteur primaire et dans les établissements industriels et commerciaux. Les autorités chargées de l'application de ces normes sont, essentiellement, les ministères du travail, de la santé et des mines, et les commissions des accidents du travail.

Des lois et règlements généraux sur la sécurité couvrent la plupart des travailleurs canadiens. Il existe des garanties pour la protection des travailleurs concernant la sécurité en cas d'incendie, l'hygiène, le chauffage, l'éclairage, la ventilation, le matériel protecteur, la manutention des matériaux, la sécurité des outils, les machines dangereuses, la manutention sécuritaire des explosifs et la protection contre les bruits et les radiations. Certaines administrations publiques accordent le droit de refuser de travailler dans des circonstances spéciales où leur sécurité ou leur santé serait en danger.